

Sociaal Jaarverslag 2021

Regio Gooi en Vechtstreek

Ons kenmerk	22.0003180
Versie	1.0
Datum	Juli 2022
Contactpersoon	E.H. van Haren Noman - Blaauwgeers
E-mail	e.blaauwgeers@regiogv.nl

INHOUD

Inleiding	1
Algemene informatie: Voor inwoners, met gemeenten!	2
HRM in 2021	3
Interne ontwikkelingen	3
Bedrijfsmaatschappelijk werk	6
Vitaliteit	7
Arbeidsomstandigheden	8
Ontwikkeling en mobiliteit	9
HRM in kengetallen 2021	10
Verzuim	10
Personeel	16
Bijlage 1: Rapportage Bedrijfsmaatschappelijk Werk	19

Inleiding

Medewerkers van de Regio Gooi en Vechtstreek hebben in 2021 gedaan waar ze goed in zijn: het verlenen van diensten aan de inwoners en gemeenten van de regio Gooi en Vechtstreek. Dit is en blijft de kern van het werk van de Regio Gooi en Vechtstreek. Afgelopen jaar nog steeds onder bijzondere omstandigheden. Al in het begin van de COVID-19 crisis heeft de Rijksoverheid onze diensten als onmisbaar betiteld als het gaat om het draaiende houden van de samenleving in onze regio. Voorbeelden te over: het vaccinatieprogramma van de GGD, het ophalen van het huishoudelijk afval, de consulten vanuit Jeugd & Gezin, de verzuimaanpak vanuit het RBL, de dienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt voor werkgevers en werkzoekenden, de financiering van een deel van de (gemeentelijke) zorg, de werkzaamheden vanuit Veilig Thuis, het uitvoeren van het Wmo- en leerlingenvervoer en de ambulancedienst. Essentiële onderdelen voor het functioneren van onze regio.

De COVID-19 maatregelen maakten het werk anders en de vragen en/of problemen van onze inwoners waren ook intenser en/of complexer. Hierdoor was de werkdruk bij sommige onderdelen van onze organisatie erg hoog. Denk daarbij bijvoorbeeld aan Jeugd en Gezin, Veilig Thuis en de RAV. Er moest anders worden gewerkt. De COVID-19 maatregelen hebben ook effecten op het ziekteverzuim binnen de organisatie, wat vooral aan het begin van het jaar goed zichtbaar was. Zeker bij de contactberoepen was het devies om bij twijfel thuis te blijven. Hierdoor kwam de druk bij die collega's te liggen, die nog konden blijven werken. Er is veel waardering voor al onze collega's dat zij, onder die omstandigheden, het mogelijk hebben gemaakt dat de dienstverlening aan onze inwoners altijd is gecontinueerd.

Daar ben ik trots op. Dit jaarverslag gaat ook over ons. Over wie we zijn, wat we met elkaar hebben gedaan, wat er is ontwikkeld, en hoe zien de cijfers/kengetallen er uit. Al met al een bewogen jaar. Een jaar waarin wij hebben laten zien dat we een cruciale rol in de samenleving hebben. We stonden klaar voor de inwoners, de gemeenten en voor elkaar!

Igor Meuwese
Algemeen directeur

Algemene informatie: Voor inwoners, met gemeenten!

Vier woorden die staan voor alles wat wij doen als Regio Gooi en Vechtstreek: met de gemeenten Blaricum, Eemnes, Laren, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Wijdmeren en (in 2021 voor het laatst) nog Weesp proberen wij iedere dag het verschil te maken voor onze inwoners. Wat met elkaar beter lukt en meerwaarde heeft, doen wij samen met onze gemeenten. En met elkaar!

Voor inwoners

Voor inwoners, met gemeenten zijn dan ook geen loze woorden, maar zit in ons DNA. Onze inwoners voelen verbonden en dichtbij. Vanuit die overtuiging werken wij. Als we op een rij zetten wat we allemaal doen, dan valt op dat we heel veel doen. We zijn professional, uitvoerder, strateeg, arts, adviseur, aanjager, makelaar, oliemannetje/vrouwetje, en projectleider. Bovenal zijn wij daarmee een uitvoeringsorganisatie. Wij voeren in opdracht van gemeenten een divers en omvangrijk pakket van gemeentelijke diensten uit. Van het inzamelen van grondstoffen tot het verlenen van crisiszorg aan jeugdigen. Onze dienstverlening draait 365 dagen per jaar en op onderdelen zelfs 24 uur per dag. De schaal Gooi en Vechtstreek is voor inwoners en gemeenten een schaal waarmee zij zich verbonden voelen. Door goede samenwerking met gemeenten maken wij dingen mogelijk voor onze inwoners.

Met gemeenten

Afgelopen jaren hebben de gemeenten de strategische samenwerking vanuit Regio Gooi en Vechtstreek geïntensiveerd. Eerst op het sociaal domein met de gezamenlijke vormgeving en inkoop van de (jeugd)zorg, Veilig Thuis en maatschappelijke ondersteuning voor inwoners. Vervolgens ook op het fysiek domein door steeds intensievere samenwerking op gezamenlijke opgaven als bereikbaarheid, verstedelijking, duurzaamheid en behoud van het landschap. Vanuit Regio Gooi en Vechtstreek werken de gemeenten als één deelregio samen in de metropool Amsterdam en Utrecht. En ook richting de provincie en het Rijk zoeken de gemeenten op strategische opgaven de kracht van de regionale samenwerking om met elkaar voor de grote uitdagingen van ons gebied oplossingen te vinden. Regio Gooi en Vechtstreek werkt door haar schaal enerzijds als een scharnier tussen gemeenten en mede overheden, maatschappelijke partners en bedrijven. En anderzijds slaat zij door haar positionering een brug tussen beleid en uitvoering. Dankzij een stevige en krachtige uitvoeringsorganisatie, is het mogelijk om ook op de strategische gebiedsopgaven de samenwerking tussen gemeenten en hun partners goed te organiseren.

Gemeenten sturen de regionale samenwerking en onze uitvoeringsorganisatie aan. Allereerst stellen de gemeenteraden elke raadsperiode lokaal speerpunten van regionale samenwerking vast. Met de directe betrokkenheid van gemeenteraden is ons dagelijkse handelen lokaal verankerd. Vervolgens geeft ons Regiobestuur – programmatisch uitvoering aan de speerpunten van de gemeentelijke samenwerking. Binnen deze programma's werken bestuurders intensief samen met inwoners, bedrijven, onderwijs en maatschappelijke organisaties.

HRM in 2021

Interne ontwikkelingen

In 2021 zijn een aantal interne ontwikkelingen te melden. Sommige zijn van een meer strategisch karakter. Andere onderwerpen kennen een meer operationeel karakter. In dit overzicht aandacht voor deze onderwerpen.

Organisatie ontwikkel agenda 2022-2025

Sinds 2018 werkt Regio Gooi en Vechtstreek naast de regionale samenwerkingsagenda (RSA) met de interne organisatieontwikkelagenda: een agenda van de gehele Regio-organisatie om te sturen op de onderlinge samenwerking en gedeelde opgaven. Eind 2021 heeft het Dagelijks Bestuur de organisatie ontwikkel agenda voor 2022-2025 vastgesteld. Deze agenda moet een antwoord geven op de toegenomen diversiteit en complexiteit van de Regio-organisatie, het vertrek van Weesp, en de gemeentelijke bezuinigingsopdracht. Een aantal acties zijn concreet uitgewerkt een aantal opgaves is in de tijd gezet.

Korte termijn (1 januari 2022)

- Het positioneren van het RBL (Regionaal Bureau Leerlingenzaken) en het WSP (Werkgeverservicepunt) als zelfstandige teams
- Het positioneren van de taken van het consultatie advies team binnen de RVE Jeugd & Gezin

Langere termijn (1 jan 2022-2025)

- Het opstellen van meerjarig (investerings)programma op het terrein van de bedrijfsvoering
- Onderzoek naar de samenwerking/integratie tussen Sturing en Inkoop & Contractbeheer
- Het kwartier maken van de integratie tussen de GGD en Jeugd en Gezin
- De ontwikkeling van een aantal inhoudelijke programmalijnen

Met deze agenda wordt de basis gelegd voor een goede organisatorisch model en zijn de vraagstukken voor de komende jaren in beeld gebracht.

Aanpassingen in het personeelshandboek

In 2021 is een aantal regelingen weer verder geoptimaliseerd en aangepast aan de huidige omstandigheden. Het ging hierbij om:

- Regeling reis- en verblijfkosten
- Regeling alcohol, drugs en medicijngebruik
- Regeling nevenwerkzaamheden en financiële belangen
- Regeling ongewenst gedrag en vermoeden misstanden
- Regeling Eed of belofte
- Gedragscode integriteit

Regeling reis- en verblijfskosten (voor het jaar 2021)

Voor 2021 kreeg een medewerker een vaste reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer. In 2020 gold een coulance regeling van de Belastingdienst, waarin medewerkers een reiskostenvergoeding mochten ontvangen voor niet gemaakte kilometers in verband met de oproep om zoveel mogelijk thuis te werken. Deze coulance regeling eindigde in 2021. Om deze reden trad op 1 januari 2021 de (aangepaste) Regeling reis- en verblijfskosten in werking en gold alleen voor het jaar 2021. In het najaar van 2021 is de (aangepaste) regeling geëvalueerd.

Regeling alcohol-, drugs en medicijngebruik

In de Regeling alcohol-, drugs- en medicijngebruik' (hierna: de Regeling) worden regels vastgelegd over de manier waarop de Regio omgaat met alcohol-, drugs en medicijngebruik door medewerkers die bij of voor de Regio werken, hoe dit gebruik kan worden voorkomen en wat de gevolgen kunnen zijn van

het gebruik (sancties). Nieuw in de regeling is dat voor de organisatie de mogelijkheid wordt gecreëerd om een bepaalde groep van medewerkers die in de uitoefening van het werk te maken hebben met aanzienlijke veiligheidsrisico's, aan alcohol/drugstesten te onderwerpen, onder strenge voorwaarden en rekening houdend met de grenzen die de AVG hieraan stelt.

Regeling nevenwerkzaamheden en financiële belangen

Een regeling nevenwerkzaamheden en financiële belangen kende de Regio nog niet. De Regeling nevenfuncties van topambtenaren openbaarmaking is hierin ook opgenomen. De benaming van de functies van topambtenaren zijn aangepast i.v.m. werknaam wijzigingen voortkomend uit de onderhoudsronde van het functieboek.

Regeling ongewenst gedrag en vermoeden misstanden

De opdracht was zoveel als mogelijk bij elkaar horende regelingen samenvoegen. Dat is gedaan door de regeling Melden vermoeden misstand samen te voegen met een regeling van Vertrouwenspersonen en een regeling Ongewenst gedrag. De laatste twee regelingen had de Regio nog niet. Hiervoor zijn landelijke modellen geraadpleegd en als basis genomen. Deze drie regelingen passen goed bij elkaar waardoor één regeling ook volstaat. De drie regelingen zijn kritisch beoordeeld en goed doorgesproken met HR en aan de nieuwste maatstaven aangepast (voor zover nodig).

Dit alles staat los van de Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag, die de Regio wel al had vastgesteld en die is onveranderd gelaten. Dit gaat om de externe commissie die klachten behandelt van ongewenst gedrag.

Regeling eed of belofte

De Regeling Ambtseed en ambtsbelofte is in overeenstemming gebracht met de paragrafen 2 en 3 van de Ambtenarenwet 2017. Omdat het hier gaat om het afleggen van de eed of belofte door de ambtenaar, wordt in deze regeling nog gesproken over ambtenaar en overheidswerkgever.

In de Regeling is het ceremoniële karakter van de eedaflegging benadrukt in artikel 3 lid 2. De eedaflegging door de ambtenaar vindt plaats ten overstaan van de algemeen directeur. Er is geen onderscheid meer gemaakt in groepen ambtenaren. De integriteitsverklaring voor niet ambtenaren is niet meer opgenomen in deze regeling, maar in de Gedragscode Integriteit.

Gedragscode integriteit

De inleiding is aangepast en er zijn kernwaarden toegevoegd. De gedragscode is een kapstok van de nieuwe integriteitsregelingen die de Regio kent. Zo komt nu ook het gebruik van social media, nevenfuncties en financiële belangen terug. Ook wordt verwezen naar het sanctiebeleid. Bij de gedragsregels waar specifiek een regeling voor is, is er een verwijzing opgenomen. De inleidende tekst bij een gedragsregel is in bepaalde gevallen iets anders verwoord en ook zijn sommige gedragsregels samengevoegd en herschreven, zodat het korter en bondiger is. De Integriteitsverklaring voor een persoon die niet op basis van een arbeidsovereenkomst of onbetaald werkt bij werkgever is toegevoegd aan de gedragscode.

HR21

Onderhoudsronde

Op 1 januari 2017 is het HR21 functiehuis bij de Regio ingevoerd. Afgesproken was om periodiek een onderhoudsronde te laten plaatsvinden. In 2019 is hiermee gestart en gezien de grote hoeveelheid aan nieuwe functies is de onderhoudsronde in het voorjaar van 2020 afgerond en ter instemming aan het CMT voorgelegd. Na enig beraad over de inhoud van functies, de functiebenamingen en het indelen van functies, is besloten om middels een extern bureau een benchmark te laten uitvoeren. De benchmark heeft in het vierde kwartaal plaatsgevonden, waarna het rapport begin 2021 is opgeleverd. In 2021 is de organisatie brede onderhoudsronden volledig afgerond, zonder ingediende bezwaren.

Sanctiebeleid

Opgelegde sancties

In 2021 heeft de Regio drie sancties opgelegd bij medewerkers van de GAD.
1 loonsanctie en 2 schriftelijke waarschuwingen.

Digitalisering

Youforce

In 2021 zijn er opnieuw een aantal HR processen (Workflows) gedigitaliseerd.
Denk hierbij aan digitale formulieren en standaardbrieven die in Youforce zijn gerealiseerd.
Op deze manier wordt de HR administratie steeds meer geautomatiseerd.

Engage

Om steeds efficiënter te werken worden ook de HR werkprocessen onder de loep genomen en in Engage vastgelegd. Dit zorgt voor transparantie en voor een goede borging.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2021 hebben 22 medewerkers een hulpvraag neergelegd bij de bedrijfsmaatschappelijk werker. Ten opzichte van 2020, waar 33 medewerkers een hulpvraag hadden voor BMW, is dat minder.

Bij afsluiting van de BMW gesprekken is opvallend dat het aantal dreigend verzuimende medewerkers substantieel verlaagd is. Daaruit valt te concluderen dat het inzetten van BMW een preventieve werking heeft. Daarnaast is ook een daling te zien van verzuimende medewerkers bij afsluiting van het BMW traject.

Verder is het belangrijk om op te merken dat veel van de vragen die zijn gesteld werk gerelateerd zijn, zo heeft ongeveer 70% van de top 10 hulpvragen te maken met werk (psychische werkbelasting, werkdruk, relatie leidinggevende of collega's etc).

	2020	2021
RVE	Aantal medewerkers	Aantal medewerkers
GAD	11 van de 116	9 van de 117
Jeugd en Gezin	8 van de 147	8 van de 133
Inkoop & Contractbeheer	6 van de 33	1 van de 28
Bedrijfsvoering	4 van de 58	1 van de 55
GGD	2 van de 37	0 van de 43
Maatschappelijke Dienstverlening	2 van de 43	2 van de 40
Sturing	0 van de 39	1 van de 41
Totaal	33 van 479	22 van de 465

In de bijlage is een rapportage van Bedrijfsmaatschappelijk Werk toegevoegd. Hierin wordt nader ingegaan op de gevoerde gesprekken in 2021.

Vitaliteit

Regeling vitaliteitspact

In 2021 hebben 3 medewerkers deelgenomen aan de regeling vitaliteitspact.

Om deel te kunnen nemen aan deze regeling dien je te voldoen aan de volgende eisen:

- De werknemer is op de gewenste ingangsdatum tenminste 3 jaar in dienst van werkgever.
- De werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst bij de werkgever.
- De leeftijd van de werknemer ligt op de gewenste ingangsdatum maximaal 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Bij deelname voor de werknemer minimaal 24 uur per week aan formele arbeidsduur resteert.

IKB – Fiets

In 2021 hebben 41 medewerkers via het IKB fiscaal voordelig een fiets aangeschaft. Deze 41 medewerkers zijn evenwichtig verdeeld over alle teams/RVE's van de Regio.

Bij 26 fietsen is het maximum van €2000,- uitgeruild.

Bij 15 fietsen is er een lager bedrag dan €2000,- uitgeruild.

IKB – Sporten en sportaccessoires

In 2021 hebben 123 medewerkers via het IKB fiscaal voordelig gesport en/of sportaccessoires aangeschaft. Ruim de meerderheid heeft bestedingsdoel maximaal uitgeruild tot een bedrag van € 200,-.

Arbeidsomstandigheden

RI&E

In 2020 is de RI&E bij de GAD uitgevoerd. Het Plan van Aanpak is in 2021 ingevuld door de GAD en vervolgens getoetst door Zorg van de Zaak. Dit heeft o.a. geresulteerd in twee voorstellen: een kleidingreglement en het verbeteren van het opleiding en instructieplan.

Ook is er in 2021 een RI&E uitgevoerd bij het Zorg- en Veiligheidshuis. En hebben er bij alle Regio-locaties een 'RI&E Corona' plaatsgevonden. Dit om zo goed mogelijk te kunnen inspelen op het kunnen uitvoeren van de dienstverlening in het licht van het Covid 19 virus.

Werkplekonderzoeken en thuiswerkplekken

In 2021 hebben de preventiemedewerkers wederom individuele werkplekonderzoeken uitgevoerd. Vanwege de corona-crisis vond een groot deel telefonisch (en met behulp van foto's) plaats. Ook zijn er 10 beeldschermbrillen aangemeten.

BHV

In 2021 is het aantal BHV trainingen beperkt gebleven tot twee bij de GAD vanwege Corona. Bij de GAD is er op alle locaties i.s.m. de opleider wel geoefend. Grote incidenten hebben zich gelukkig niet voorgedaan.

Agressiebijstand

Bij de Regio vinden soms 'agressie-incidenten' plaats. Hierbij gaat het om (dreigende) agressie vanuit burgers naar medewerkers. Door de toename van het aantal risicovolle gesprekken en (dreigende) agressie-incidenten was het niet langer wenselijk om de agressie-bijstand door de BHV te laten uitvoeren. Daarom is in 2020 een start gemaakt om een 'AIT' (Agressie interventieteam) op te richten (inclusief een AIT-protocol). Er is een AIT-team samengesteld en een 'Hoofd-AIT' benoemd. Ook is de hulp van een externe 'agressie-expert' ingeschakeld. Ieder AIT-lid is geïnformeerd tijdens een gezamenlijke AIT-informatiesessie. Ook heeft ieder AIT-lid een persoonlijk screeningsgesprek gehad. Daarnaast is er een aparte sessie geweest met een groepje managers en overige betrokkenen van Veilig Thuis, RBL, GGD en team Service. Tijdens deze sessie werd de visie van het AIT besproken. Door de corona-crisis hebben de trainingen van het AIT pas in 2021 plaats kunnen vinden.

Naast het opleiden van het AIT en het schrijven van een AIT-protocol, is ook gewerkt aan het algemene veiligheids/agressiebeleid van de Regio. Dit veiligheids/agressiebeleid vormt feitelijk een 'paraplu' dat boven het AIT en het AIT-protocol hangt. Een deel van het gehele AIT-project wordt gesubsidieerd door A&O Fonds Gemeenten.

Er was in 2021 geen sprake van agressie-incidenten voor het AIT-team.

Arbeidsongevallen

Door goede registratie en analyse van arbeidsongevallen worden (structurele) problemen zichtbaar en kunnen soortgelijke ongevallen in de toekomst worden voorkomen. In 2021 zijn 6 meldingen van (bijna) arbeidsongevallen gedaan. Misschien ligt dit aantal hoger omdat mogelijk niet alles gemeld wordt, met name als het gaat om bijna-arbeidsongevallen.

Ontwikkeling en mobiliteit

Opleidingsbudget

In 2020 is afgerond € 240.000 euro uitgegeven aan opleidingen (excl. RAV). Het is goed om te zien dat er in 2021 weer meer is geïnvesteerd in opleidingen (€ 35.000) in totaal nu € 285.000.

RVE	Opleidingskosten 2020	Opleidingskosten 2021
Stafbureau	€ 2.777	€ 0
bedrijfsvoering	€ 21.746	€ 50.922
GAD	€ 87.242	€ 49.028
Sturing	€ 1.172	€ 15.866
Maatschappelijke Dienstverlening	€ 22.372	€ 12.025
Jeugd en Gezin	€ 70.155	€ 71.866
Inkoop en Contractbeheer	€ 2.888	€ 23.952
GGD	€ 31.123	€ 56.713
Totaal	€ 239.478	€ 285.393
RAV	€ 137.702	€ 103.008
Totaal	€ 377.180	€ 388.402

Interne mobiliteit

Binnen het HR werkveld is er in 2021 intensief aandacht geweest voor het thema van de interne mobiliteit. De insteek kende meerdere perspectieven. Het primaire uitgangspunt was en is dat we collega's graag mogelijkheden bieden door een aantrekkelijke werkgever te blijven en interne kansen te bieden. Op de achtergrond speelde de bezuinigingsoperatie en het vertrek van Weesp een rol. Er is steeds nauwkeurig gekeken in hoeverre bepaalde banen en voor welke urenomvang moesten worden vervangen.

De afdeling HR heeft rondom de interne mobiliteit een faciliterende rol: HR-matchpoint werd actief. Twee HR adviseurs schakelden rondom de interne vacatures. Daarnaast ging Matchpoint rechtstreeks met de collega's in gesprek om hen te ondersteunen en te bekijken welke (on)mogelijkheden er zijn. Kortom een actieve centrale rol. In het kader van de mobiliteit kregen we in 2021 ook interne tijdelijke kansen, bijvoorbeeld rondom de coördinatie van de Corona-werkzaamheden. Enkele kengetallen op een rij:

Gerealiseerde interne functiewijzigingen	15
Intern tijdelijke functiewijzigingen gestopt	4
Tijdelijke interne overplaatsingen	6
Tijdelijke detachering extern	12

Het jaar 2021 heeft in ieder geval duidelijk gemaakt dat de aandacht voor de mobiliteit een meerwaarde heeft voor zowel de collega's als de organisatie. Met het aandacht hebben voor mobiliteit en de daaraan gekoppelde capaciteitsberekeningen is ook voorgesorteerd op het vertrek van de gemeente Weesp naar de gemeente Amsterdam.

HRM in kengetallen 2021

Verzuim

Het ziekteverzuim is landelijk in 2021 gestegen van 5,5% naar 5,8%. De stijging is zichtbaar in alle gemeentegrootteklassen. Deze stijging kan niet los worden gezien van de Coronapandemie. Werkdruk & stress en fysieke & fysiologische aandoeningen worden door de bedrijfsartsen van de gemeentes in 2021 het meeste genoemd als top-5 oorzaken van ziekteverzuim.

Ook voor de Regio geldt dat het ziekteverzuim is gestegen: van 7,59% in 2020 naar 9,6% in 2021.

Net zoals voorgaande jaren zien we, in de onderstaande tabel, dat het verzuimpercentage bij de RVE GAD het hoogst is van de Regio. Daarnaast is uit de tabel af te lezen dat ook bij meerdere RVE's het verzuimpercentage is gestegen. Hieronder volgt een nadere analyse van de stijging bij de verschillende RVE's.

Verzuimpercentage per RVE				
RVE	2018	2019	2020	2021
Staf		0,70%	4,73%	0,31%
Bedrijfsvoering		3,68%	6,09%	3,22%
GAD		8,82%	11,81%	15,65%
Sturing		3,55%	3,36%	10,74%
MaDi		5,46%	5,57%	8,09%
Jeugd en Gezin		6,42%	7,92%	7,26%
I&C		4,78%	4,17%	7,59%
GGD		4,48%	5,32%	8,39%
Totaal	6,69%	6,05%	7,59%	9,6%

Analyse

Bij 5 van de 8 RVE's zien we een stijging in het verzuimpercentage.

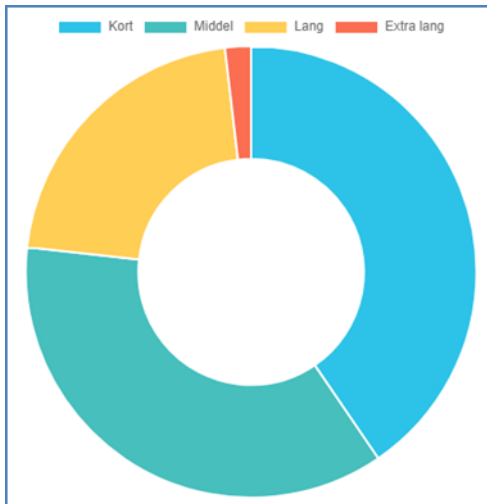
Bij Sturing is het verzuimpercentage procentueel het meest gestegen.

Bij de RVE's GAD, MaDi, I&C en GGD is er een stijging tussen de 2,5 % tot 3,% gestegen.

Dit is een hogere stijging dan we gewend zijn en gaan we hieronder voor die RVE's het verzuim analyseren.

GAD

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	87	40,47 %	1,02 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	78	36,28 %	2,69 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	46	21,40 %	10,11 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	4	1,86 %	1,83 %



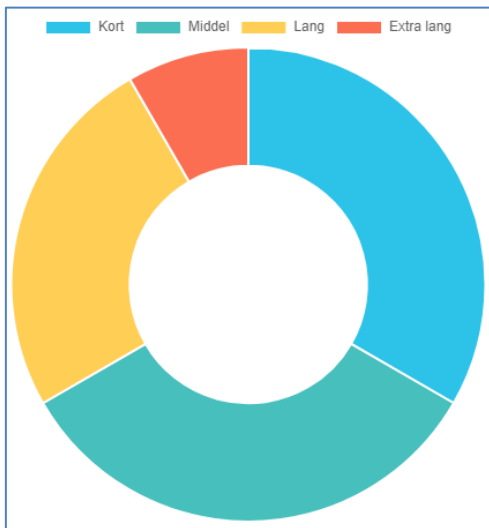
Analyse

Als we naar de verzuimverdeling van de GAD kijken, zien we een hoog verzuimpercentage van 15,65%. Dit hoge verzuimpercentage wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door het lange verzuim. 46 medewerkers die in 2021 tussen de 43 en 365 dagen verzuimt hebben. De oorzaak moet gezocht worden bij uitval als gevolg van Corona gerelateerde klachten. Betreffende verzuimperiodes komen sterk overeen met de derde en vierde golf van de pandemie.

Daarnaast is te zien dat het aantal meldingen in 2021 bij kort en middellang verzuim hoog is. Hier kan goed actie op worden ondernomen inzake het terugdringen van het verzuimpercentage bij de GAD. Denk hierbij aan het verhogen van de drempel voor het melden van verzuim. Ook kan de nieuwe arbo dienst die per 1 juli 2022 bij de Regio aanvangt hier zeker een bijdrage aan leveren in samenwerking met de nieuwe bedrijfsmaatschappelijk werker.

Sturing

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	8	33,33 %	0,18 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	8	33,33 %	0,74 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	6	25 %	5,42 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	2	8,33 %	4,41 %



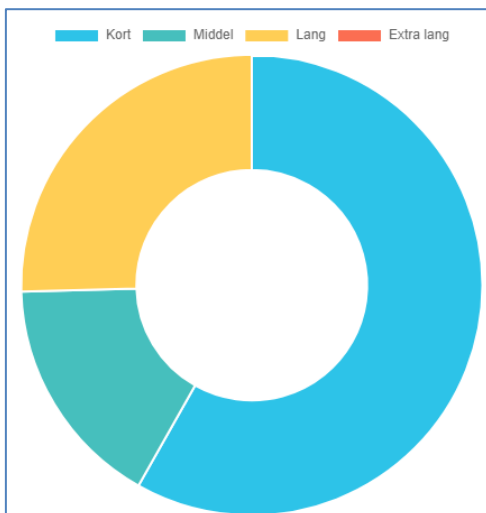
Analyse

Als we naar de verzuimverdeling van Sturing kijken zien we dat het hoge verzuimpercentage met name door lang verzuim en extra lang verzuim is veroorzaakt. Het aantal meldingen is in vergelijking met de GAD relatief laag. We kunnen hier concluderen dat bij een kleine RVE zoals Sturing het verzuimpercentage snel hoog oploopt bij een relatief klein aantal verzuimende medewerkers.

Dit geldt ook voor de andere kleine RVE's Maatschappelijke Dienstverlening, Inkoop & Contractbeheer en de GGD. Zie hiervoor onderstaande

Maatschappelijke Dienstverlening

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	32	58,18 %	0,64 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	9	16,36 %	0,77 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	14	25,45 %	6,68 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	0	0 %	0 %

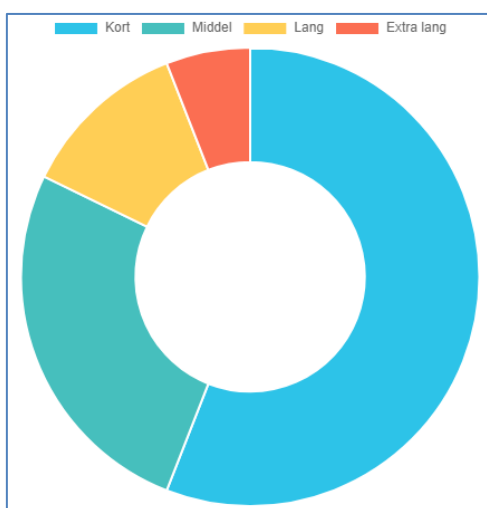


Analyse

Net zoals bij Sturing is sprake van een relatief kleine RVE, waar slecht een klein aantal medewerkers die langdurig verzuimen zorgen voor een hoog verzuimpercentage.

Jeugd en Gezin

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	66	55,93 %	0,45 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	31	26,27 %	0,85 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	14	11,86 %	3,02 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	7	5,93 %	2,94 %

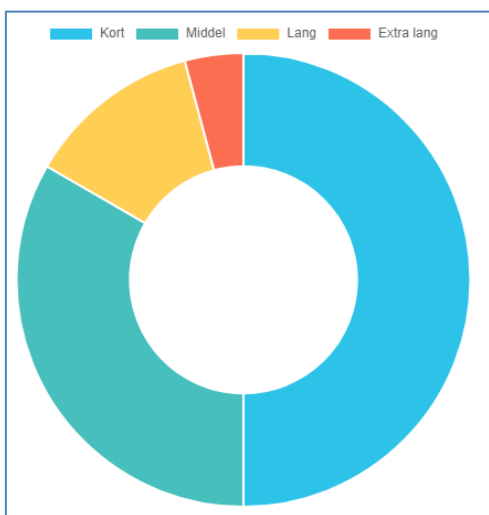


Analyse

Jeugd en Gezin is een grote RVE. Het hoge verzuimpercentage wordt daarom veroorzaakt door de medewerkers waarbij sprake is van lang verzuim en extra lang verzuim. Gelukkig is er bij deze RVE wel een daling te zien in het verzuimpercentage in vergelijking met het jaar 2020.

Inkoop & Contractbeheer

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	12	50 %	0,36 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	8	33,33 %	1,17 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	3	12,50 %	2,77 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	1	4,17 %	3,29 %

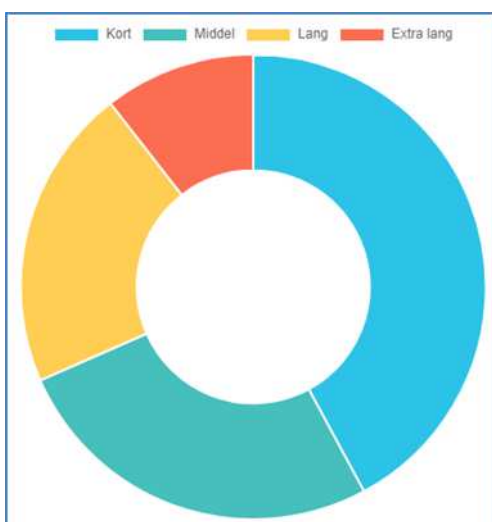


Analyse

Er is sprake van een relatief kleine RVE, waar slecht een klein aantal medewerkers die langdurig verzuimen zorgen voor een hoog verzuimpercentage.

GGD

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	8	42,11 %	0,18 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	5	26,32 %	1,01 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	4	21,05 %	2,40 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	2	10,53 %	4,81 %



Analyse

Er is sprake van een relatief kleine RVE, waar slecht een klein aantal medewerkers die langdurig verzuimen zorgen voor een hoog verzuimpercentage.

Verzuimpercentage per maand bij de Regio



Analyse

Als we kijken naar het verzuimpercentage per maand bij de Regio dan zien we een forse stijging in maart en in het najaar van 2021. Deze komen sterk overeen met de derde en vierde golf van de pandemie.

Op basis hiervan kunnen we de conclusie trekken dat het hoge verzuimpercentage een verband kan hebben met Covid-19. 2021 is dan ook qua verzuim een uitzonderlijk jaar door de Coronapandemie en daardoor minder goed te vergelijken met de voorgaande jaren.

Personeel

KERNCIJFERS			
	2019	2020	2021
Bezetting in fte's	370,3	386,3	382,7
Aantal medewerkers	472	479	465
Gemiddelde leeftijd	47,90	47,8	48,7
Aantal deeltijdmedewerkers	289	293	276
Aantal deeltijdmedewerkers %	61,2%	61,2%	59,4%
Aantal mannen %	32,4%	32,2%	34,2%
Aantal vrouwen %	67,6%	67,8%	65,8%
Aantal mannen	153	154	159
Aantal vrouwen	319	315	306
Medewerkers in dienst	88	38	37
Medewerkers uit dienst	32	28	64

Analyse

Er zijn iets minder medewerkers in loondienst bij de Regio na de stijging in 2020. Het aantal FTE in de bezetting is daardoor ook iets gedaald. Het aantal medewerkers dat in 2021 in dienst is gekomen, is in vergelijking met de 2020 hetzelfde gebleven. Daarbij hebben wel meer medewerkers de Regio verlaten. Hierbij kan een duidelijke link gelegd worden met de krapte op de arbeidsmarkt.

Het is ook voor de Regio nog steeds een uitdaging om jongeren te werven.

Dit is landelijk voor de sector gemeenten onderzocht. De voornaamste redenen:

- Er wordt grote waarde gehecht aan werkervaring waardoor jongeren minder kans maken.
- Geen mogelijkheid om medewerkers in te werken, meteen productiviteit vereist.
- Gemeente is onvoldoende bekend als werkgever.
- Manier van werving sluit niet aan bij manier waarop jongeren werk zoeken.

Daarnaast zien we dat het aantal mannen weer een klein beetje is toegenomen en het aantal vrouwen opnieuw is gedaald met een klein aantal. Er werken nog steeds meer vrouwen bij de Regio vanwege de zorgfuncties (bij Jeugd en Gezin en de GGD). In gemeenteland is het aantal mannen en vrouwen ongeveer gelijk aan elkaar. Bij de Regio is slechts 1 op de 3 medewerkers man. De gemiddelde leeftijd is na een kleine daling in 2020 in het jaar 2022 weer gestegen. Dit is in afwijking met de daling die landelijk te zien is. Landelijk is de gemiddelde leeftijd in 2021 gedaald naar 47,4 jaar.

Leeftijdsopbouw

Leeftijdsopbouw per leeftijdsklasse												
Leeftijds- klassen	2019				2020				2021			
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%
< 25	3	1	4	0,85	2	2	4	0,84	1	1	2	0,43
25-35	31	42	73	15,47	30	47	77	16,08	29	27	56	12,04
35-45	28	67	95	20,13	34	73	107	22,34	36	77	113	24,30
45-55	39	91	130	27,54	39	90	129	26,93	34	83	117	25,16
55-65	47	113	160	33,9	46	105	151	31,52	53	113	166	35,70
>=65	5	5	10	2,11	3	8	11	2,29	6	5	11	2,37
totaal	153	319	472	100	154	325	479	100	159	306	465	100

Analyse

We zien in bovenstaande tabel dat het aantal medewerkers in de leeftijdsklasse 55-65 jaar nog steeds het grootst is. Naar verwachting zal deze lijn zich de komende jaren voortzetten. We nemen afscheid van medewerkers in deze categorie vanwege de pensioengerechtigde leeftijd en vervolgens stromen medewerkers van de andere grote groep leeftijdsklasse 45-55 jaar door naar deze leeftijdsklasse. Het is goed om te zien dat de leeftijdsklasse 35-45 jaar blijft stijgen. We zien het aantal medewerkers onder de 35 jaar helaas afnemen. Hier zou een link gelegd kunnen worden met de grote krapte op de arbeidsmarkt.

De Regio heeft goed in kaart welke medewerkers er de komende jaren als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd uit dienst treden. Bij de invulling van een vacature wordt een weloverwogen afweging gemaakt i.v.m. de opgelegde bezuinigingsopdracht vanuit de regiogemeenten.

	Leeftijdsopbouw per RVE								
	2021							Totaal	%
	< 25	25-35	35-45	45-55	55-65	>=65			
Algemeen directeur				1				1	0,21
Stafbureau			1	2	2			5	1,04
Sturing		7	12	15	5	2		41	8,60
Jeugd en Gezin		9	28	27	68	1		133	28,60
Maatschappelijke dienstverlening		4	16	15	5			40	8,60
Inkoop en Contractbeheer		5	11	6	6			28	6,02
Gemeentelijke gezondheidsdienst	1	6	5	9	19	3		43	9,25
Grondstoffen en afvalstoffendienst		22	29	28	34	4		117	25,16
Bedrijfsvoering	1	3	10	14	26	1		55	12,04
totaal	2	56	113	117	166	11		465	100

Analyse

In de voorgaande tabel zagen we dat de Regio te maken heeft met een vergrijzend personeelsbestand. In deze tabel is goed te zien dat met name bij de RVE Jeugd en Gezin het aantal medewerkers in de leeftijdsklasse 55-65 jaar het hoogst is. Gevolgd door de GAD, Bedrijfsvoering en de GGD.. De manager en de personeelsadviseur van Jeugd en Gezin weten welke functies door deze medewerkers worden bekleed in de leeftijdsklasse 55-65 jaar. En wordt alvast nagedacht hoe deze functies in de toekomst het beste kunnen worden ingevuld.

Dienstbetrekking

FTE naar percentage dienstbetrekking										
Deeltijdfactor	2019			2020			2021			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V		%
0% tot 25%	0,25	3,42	3,67	0	2,09	2,09	0,03	0,81	0,84	0,18
25% tot 50%	1,5	8,02	9,52	1,17	6,35	7,52	2,05	5,9	7,95	1,71
50% tot 75%	5,81	82,17	87,98	4,47	81,44	85,91	4,47	70,79	75,26	16,18
75% tot 100%	11,96	73,8	85,76	11,88	92,85	104,73	15,6	93,92	109,52	23,55
100%	124	59,33	183,33	130	56	186	128,11	61	189,11	58,38
Totaal	143,52	226,74	370,26	147,52	238,73	386,25	150,26	232,42	382,68	100

Analyse

Het aantal dienstverbanden van 50% -75% is in het afgelopen jaar opnieuw gedaald. Daarentegen is het aantal dienstverbanden van boven de 75% opnieuw gestegen.

Medewerkers naar percentage dienstbetrekking										
RVE	2019			2020			2021			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V		%
Directeur	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0,22
Stafbureau	1	5	6	4	4	5	1	6	7	1,51
Sturing	11	31	42	10	29	39	10	31	41	8,60
Jeugd en Gezin	7	147	154	7	140	147	10	123	133	28,60
Maatschappelijke dienstverlening	5	34	39	6	37	43	4	36	40	8,60
Inkoop en Contractbeheer	3	7	10	10	23	33	8	20	28	6,02
Gemeentelijke gezondheidsdienst	5	29	34	5	32	37	7	36	43	9,25
Grondstoffen en afvalstoffendienst	98	24	122	94	22	116	97	20	117	25,16
Facilitair bedrijf	22	42	64	20	38	58	20	35	55	12,04
Totaal	153	319	472	154	325	479	158	306	465	100

Analyse

Bij de Regio werken meer vrouwen dan mannen. Zo werken ook dit jaar de meeste vrouwen in zorgfuncties bij Jeugd en Gezin en zijn de mannen het sterkst vertegenwoordigd bij de GAD.

Duur dienstverband			
Duur dienstverband	2019	2020	2021
< 1	68	29	23
1 tot 6	163	209	174
6 tot 11	55	50	60
11 tot 16	95	62	70
16 tot 21	36	75	68
21 tot 26	16	18	29
>= 26	39	36	41
Totaal	472	479	465

Analyse

Uit de bovenstaande tabel is te concluderen dat het overgrote gedeelte van de medewerkers een dienstverband heeft tussen de 1 en 6 jaar. Het aantal is fors gedaald. Deze groep bestaat grotendeels uit de leeftijdsgroep 25-35 jaar.

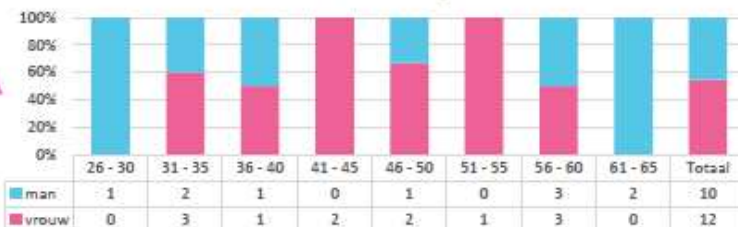
De groep medewerkers die 20 jaar of langer werken is sterk gegroeid. Dit is te herleiden naar de vergrijzing van het personeelsbestand binnen de Regio.

Bijlage 1: Rapportage Bedrijfsmaatschappelijk Werk

Afdeling	Aantal
Facilitair Bedrijf	1
GAD	9
Inkoop en contractbeheer	1
Jeugd en Gezin	8
Maatschappelijke dienstverl.	2
Regionale Programmasturing	1
Totaal	22



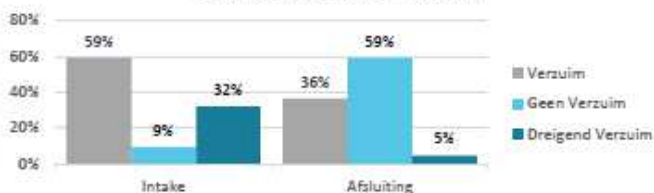
Geslacht en Leeftijd



Aantal gesprekken incl. intake



Verzuimend bij intake - afsluiting



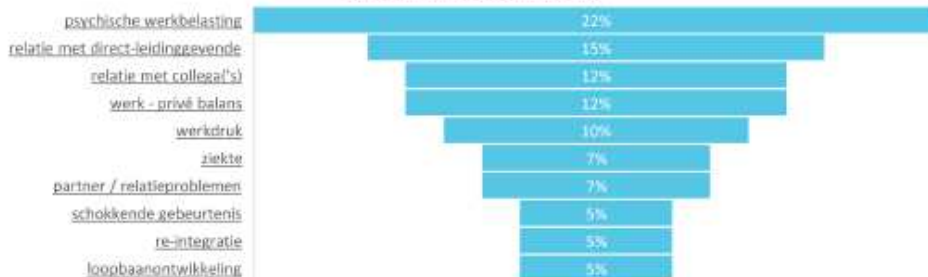
Verwijzer



Aanleiding hulpvraag (in containerbegrippen)



Aanleiding hulpvraag top-10



Indien doorverwezen, naar welk soort hulpverlening

